

– соціальне партнерство є принципом та інститутом трудового права;
– формування інституту соціального партнерства в Україні свідчить про орієнтацію нашої країни на трипатризм, тобто трьохрівневу систему соціального партнерства;

– традиційно сторонами (учасниками) соціального партнерства вважають найманих працівників, роботодавців, державу та органи місцевого самоврядування (за умови трипатризму);

– незалежно від принципу побудови системи соціального партнерства держава в особі повноважних органів та органи місцевого самоврядування Бере участь не в усіх формах соціального партнерства, що, однак, не свідчить про їх «другорядну» роль у цьому процесі.

У цій статті ми торкнулися лише деяких аспектів феномену соціального партнерства, які, на наш погляд, є найбільш актуальними на сучасному етапі розвитку суспільних відносин та законодавства України і які, безперечно, потребують подальших ґрунтовних наукових досліджень.

Список літератури: 1. Процевський О. Яким бути новому Кодексу про працю України? // Право України. 1995. № 9–10. 2. Крыжановская А.А. Россия на пути к социальному партнёрству // Государство и право. 1997. № 2. 3. Жернаков В. Соціально-трудові відносини: поняття, суб'єкти, правове регулювання // Право України. 1999. № 10. 4. Жданенко С.Б. Социальное партнерство как институционально-правовая форма партнерства // Проблеми законності. Республіканський міжвідомчий збірник. Вип. 37. Х., 1999. 5. Чанишева Г.І. Колективні відносини у сфері праці: теоретичні та практичні проблеми правового регулювання: Дис... док. юрид. наук. Одеса, 2001. 6. Трудовое и социальное право зарубежных стран: основные институты. Сравнительно-правовое исследование / Под ред. Э.Б. Френкель. М., 2002. 7. Чуча С.Ю. Государство как сторона социального партнёрства в России // Трудовое право. 2002. № 12. 8. Силин А. Мифы и быль социального партнёрства в Российской Федерации и на Западе // Трудовое право. 2001. № 1; Він же: Германская модель трудовых отношений в эпоху глобализации // Трудовое право. 2002. № 10. 9. Курс российского трудового права: В 3 т. Т. 1: Общая часть / Под ред. Е.Б. Хохлова. Санкт-Петербург, 1996.

Надійшла до редакції 24.06.03

Ю.Ю. Івчук

ІНТЕГРАТИВНІСТЬ СИСТЕМИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Трудове право України є однією з правових галузей національного права, яка поряд з іншими галузями перебуває на стадії реформування під впливом постійно змінюваних соціально-економічних відносин. Це реформування має відбуватись з урахуванням певних концептуально-методичних засад. Однією з цих засад є розуміння трудового права як системи нормативних приписів, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Структура системи трудового права – це об'єктивно обумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості, розподілі правових норм за інститутами та підінститутами. Отже, системність – закономірна, обов'язкова властивість галузі трудового права. Його деформація, руйнування – аномалія, «хвороба» тру-

дового права, яка може звести нанівець його регулятивні можливості, перешкоджати очікуваному законодавцем соціальному результату. Незважаючи на важливість цього питання для подальшого розвитку трудового права і законодавства, в науці трудового права воно не отримало належного висвітлення. Питання сутності, змісту й особливостей системності трудового права залишилися поза увагою вчених. З огляду на означене, автор в межах статті намагається на науковому рівні вирішити ці актуальні питання.

Як вже було доведено, сукупність правових норм, покликаних регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини, складають систему трудового права України. «Систему трудового права утворюють усі діючі юридичні норми, що регулюють суспільні відносини, які складають предмет даної галузі права. Структура системи трудового права – це об'єктивно обумовлена внутрішня організація галузі права, що виявляється в єдності, узгодженості й розподілі правових норм за інститутами та іншими галузевими структурними утвореннями» [1, с.35]. Як зазначає П.Р. Рабінович, системність – закономірна, обов'язкова ознака об'єктивного права. Її деформація, руйнування – аномалія, «хвороба» права, яка може звести нанівець його регулятивні можливості, перешкоджати очікуваному законодавцем соціальному результату. Соціальне призначення, соціальна сутність системи права – слугувати нормативною базою, фундаментом державного забезпечення певних суспільних відносин, цілеспрямованого впливу на них [2, с.94]. Отже, сучасною наукою системність розглядається як одна з «фундаментальних властивостей об'єктивного світу» [3, с.6]. Успіхи сучасної науки і практики свідчать про те, підкреслював В.Г. Афанасьєв, що оточуючий нас світ, матеріальний і ідеальний, складають не окремі, ізольовані одне від одного предмети, явища і процеси, а сукупність взаємопов'язаних та взаємодіючих об'єктів, певного роду системні, цілісні утворення [4, с.3]. П.В. Алексєєв та А.В. Панін доводять, що наші системні уявлення лише відображення системності об'єктивного світу. Вони стають невід'ємною частиною сучасного пізнання й практики, зокрема практики правового регулювання найважливіших суспільних відносин. Сьогодні жодна галузь науки, практики, управління не може обійтись без системних уявлень, системного підходу до вивчення й регулювання будь-яких явищ і процесів. «Подібно руху, простору, часу, відображенню системність являє собою всезагальну, невід'ємну властивість матерії, її атрибут. Будучи характерною рисою матеріальної дійсності, системність фіксує перевагу у світі організованості над хаотичними змінами» [5, с.380]. У розвитку вітчизняної й світової науки, як зазначають А.Г. Коновалов, А.І. Демідов, А.З. Гамаюнов, останні роки ознаменовані «вибухом» інтересу до проблеми системного підходу, системного методу, системних досліджень. Однак сьогодні визначені лише основні напрямки системних досліджень, відбувається процес накопичення понятійного апарата цих досліджень, здійсненні окремі «проби», «експертизи» їх прикладення до різних об'єктів пізнання [6, с.135–136]. Д.А. Керімов відзначає, що актуалізація системних досліджень останнім часом обумовлена щонайменше двома основними обставинами. По-перше, практичною необхідністю цілісного, системного і комплексного освоєння й пере-

творення природних та соціальних умов життя. По-друге, сучасне теоретичне і практичне знання та діяльність настільки поглиблюються, спеціалізуються й диференціюються, що загальна картина суспільного буття, суспільна практика немовби розпадаються на окремі, на перший погляд не пов'язані між собою, відособлені один від одного фрагменти або форми діяльності. Виникає об'єктивна потреба не тільки в систематизації знання та діяльності, але й в їх інтеграції, синтезі, відновленні загальної картини суспільного буття, суспільної практики у цілому. І це завдання покликані реалізувати системні дослідження, що дозволяє підготувати підстави й передумови для нового витка як у поглибленні, спеціалізації й диференціації знань та діяльності, так і у новій, вищого рівня інтеграції, в їх синтезі. Якщо спробувати визначити в найбільш загальній формі поняття системного дослідження, то можна сказати, що воно передбачає всебічний аналіз складних динамічних цілісностей, частини яких (підсистеми даних цілісних систем) знаходяться між собою в органічній єдності та взаємодії [7, с.242]. В.М. Хропанюк вказує, що система – це певне цілісне явище, що складається з частин (елементів), взаємопов'язаних і взаємодіючих між собою. Як ціле неможливе без його складових, так і окремі складові не можуть виконувати самостійні функції поза системою [8, с.289].

Таким чином, з позицій системного підходу будь-яке цілісне утворення, що складається з двох і більше взаємопов'язаних компонентів, являє собою систему. Кожний компонент системи у свою чергу може бути розчленований на ряд складових. «Будь-яка система, як правило, є багаторівневою, охоплює в якості компонентів, хоча й менш складні, але відносно самостійні предмети і явища» [9, с.226]. Відтак системний підхід до дослідження складних динамічних цілісностей дозволяє виявити внутрішній механізм не тільки дії окремих їх компонентів, але й взаємозв'язки та взаємодії таких на різних рівнях. Звідси відкривається можливість виявлення субстанційно-змістовної і організаційної багатосторонності систем, глибокого динамічного зв'язку та взаємозалежності субстанційно-змістовних частин, структур та функціонування явищ буття як складних цілісних організмів. З точки зору В.Г. Афанасьєва, системний підхід являє собою подальшу конкретизацію й поглиблення діалетико-матеріалістичного вчення про взаємний зв'язок у розвитку явищ природи й суспільства. Стосовно вивчення суспільства зміст системного підходу у самому широкому вимірі слова складають онтологія систем (їх буття, існування), гносеологія (пізнання систем і системність знання про них), управління ними (забезпечення функціонування, удосконалення і подальший розвиток) [10, с.4]. «Однак, – підкреслює І. Клір, – поняття системи в різних наукових дисциплінах використовується різним чином і застосовується для вирішення різних проблем. Ці відмінності обумовлені головним чином традицією та специфічними методами й завданнями окремих наук» [11, с.288]. Виходячи з слушного зауваження вченого, уявляється, що всезагальне визначення системи, яке має гносеологічну мету, має охоплювати такий «набір» характеристик, котрий дозволив би зорієнтувати будь-яке системне дослідження на: виявлення складових частин системної цілісності; виявлення специ-

фічних якостей кожної з частин; аналітичне вивчення зв'язків, відносин та залежностей частин між собою; узагальнення частин в їх якісній визначеності та взаємодії; пізнання функціонального призначення, ролі й ефективності впливу системи та кожної її частини на середовище і зворотного впливу середовища на систему. Відповідно щодо системи трудового права України такий підхід до її пізнання означатиме: а) виявлення складових частин такої – підгалузей, інститутів, підінститутів, норм права; б) виявлення їх властивостей, рис та ознак; в) дослідження зв'язків, відносин та залежностей між підгалузями, інститутами, підінститутами та нормативними приписами системи трудового права; г) синтез складових системи трудового права; д) з'ясування соціально-функціонального призначення, ролі та ефективності впливу системи трудового права України й кожної її частини на суспільно-трудові відносини та зворотного впливу цих відносин на систему. «Такий системний аналіз дозволяє орієнтувати науковий пошук на всебічне врахування зв'язків, відносин, взаємодії компонентів досліджуваного об'єкта, у цілому об'єкта з середовищем його існування й функціонування. Тим самим дослідницька думка спрямовується, зокрема, на виявлення та усвідомлення тих внутрішніх механізмів правової системи, які забезпечують її цілісність, умови її сталості, межі змінюваності» [7, с.244].

Системний підхід до дослідження структурних частин системи трудового права України передбачає їх комплексне дослідження, котре вимагає в першу чергу з'ясування якостей системності і структурно-функціональних залежностей самих цих явищ. З іншого боку, системний підхід, як метод наукового пізнання дійсності, також має ознаки системності, бо охоплює ряд взаємопов'язаних актів вивчення системних об'єктів. Він включає системно-компонентний, системно-структурний, системно-функціональний і системно-інтегрований аспекти, які дозволяють у сукупності дати глибоке та всебічне уявлення про систему. При цьому системний підхід мусить враховувати якісну своєрідність системних об'єктів. «Стосовно права системний підхід вимагає: виявлення генетичних зв'язків тієї системи, яку вважають правом; визначення вирішальних зв'язків права як системи з іншими соціальними системами (утвореннями), узятими в динаміці й статичі; розгляду права в якості підсистеми більш глобальної соціальної системи «право – суспільні відносини»; інтегрального підходу до права, тобто з точки зору підтримання й збереження властивості йому системності; аналізу компонентів права (елементів його системи) в історичному зрізі, з точки зору залежності властивостей цих компонентів не лише від внутрішнього, іманентно властивого їм змісту, але й від властивостей, обумовлених перебуванням у даній системі, а також від характеру здійснюваної функції кожним елементом та усією системою» [12, с.18].

Якщо конкретизувати це загальнотеоретичне положення щодо застосування системного підходу до аналізу трудового права, то отримаємо наступне: а) з'ясування генетичних зв'язків системи трудового права; б) визначення основних зв'язків системи трудового права з іншими елементами правової системи та суспільства загалом, узятими в статичі й динаміці; в) розгляд системи трудового права в якості підсистеми національної систе-

ми права; г) дослідження основних факторів, що забезпечують сталість системи трудового права; д) аналіз компонентів системи трудового права в історичному ракурсі. «Щоб пізнати соціальну систему у цілому, треба розкрити внутрішню логіку характеризуючих і складаючих її сторін, їх причинно-наслідкові зв'язки як в процесі життєдіяльності системи, так і в процесі її еволюції. Аналіз соціальних систем передбачає єдність логічного та історичного дослідження. Системно-структурний і системно-функціональний підходи дозволяють розглянути соціальну систему в процесі її життєдіяльності, її поточного функціонування. Водночас існує суб'єктивна необхідність розглянути систему історично, за допомогою вивчення динаміки її внутрішньої логіки на усьому часовому відрізку існування. Це безпосередньо витікає з самої сутності системного підходу у вивченні соціальних систем та вимагає найбільш повного і точного відображення притаманної їм властивості системності не тільки в плані їх функціонування, але в плані еволюції. Системний аналіз дозволяє достатньо ефективно дослідити динаміку процесів життєдіяльності системи. Еволюційні ж процеси системи, її історизм, комунікативність з середовищем без синтезу дослідити неможливо, бо ідея синтезу закладена в самій сутності поняття системи, адже остання є не що інше, як інтеграція, синтез предметів та явищ, які її утворюють» [13, с.24].

Система трудового права України – своєрідне системне утворення, що виникає й функціонує в межах системи національного права. Ці дві системи мають різний рівень, тісно взаємодіють та взаємодоповнюють одна одну. Особливості системи трудового права, характер взаємодії останньої з системою національного права обумовлюють специфіку, зміст і характер системного підходу до вивчення й аналізу досліджуваного правового феномену. Безперечно, пізнання суті й характерних рис системи трудового права має відбуватись через з'ясування основних ознак, властивостей, якостей філософської категорії «система». «Висхідним поняттям в уявленні матерії як структурно упорядкованого утворення є поняття «система». З цим поняттям можуть бути пов'язані уявлення про світ у цілому, форми руху матерії, структурні рівні організації матерії, окремі цілісні об'єкти в середині структурних рівнів матерії, різні аспекти, рівні, зрізи цих матеріальних об'єктів. На цьому понятті базується уся категорія всезагальної структурованості матерії» [14, с.384].

Багато вчених, які торкалися в своїх дослідженнях системності, системного підходу, намагались визначити поняття системи. Зазначалось про велику кількість визначення цього поняття [15, с.78]. Так, О.Д. Холл і Р.С. Фийджин пишуть: «Система – це безліч об'єктів разом з відносинами між об'єктами та між їх атрибутами (властивостями)» [16, с.252]. А.Н. Авер'янов в процесі аналізу поняття системи дійшов висновку, що остання, «будучи об'єктивно формою існування матерії, відображається, фіксується свідомістю в понятті, що є філософською категорією. Воно може виступати і як конкретно-наукове і загальнонаукове поняття» [17, с.27]. В іншій своїй роботі вчений писав: «Багатозначність, ємність поняття «система» дозволяють визначити ним широке коло різномірних явищ, що мають дещо загальне, створювали необхідність та передумови перетворення

його в філософську категорію» [18, с.13]. Ю.С. Туркін відзначає наступне: «Все, що відрізняється одне від одного та є відносно сталим, називається системою» [19, с.4]. В.С. Тюхтін до основних характеристик системи відносить: 1) елементи, які мають реальні зв'язки між собою; 2) наявність саме системоутворюючих, а не будь-яких зв'язків; 3) неадитивність властивостей системи якостям її окремих елементів [20, с.48–49]. Загальне поняття системи дає А.С. Ворохін, вказуючи, що система – це не що інше, як безліч елементів, що розглядаються як цілісна єдність [21, с.6]. «Система – найвища ступінь розвитку цілого, головною особливістю якої є внутрішній характер зв'язку частин і елементів», – доводить В.Н. Южанов [22, с.26]. З точки зору А.Г. Спіркіна, система – це цілісна сукупність елементів, в якій усі елементи настільки тісно пов'язані один з одним, що виступають по відношенню до найважливіших умов та інших систем як єдине ціле [23, с.161].

Аналіз точок зору дослідників стосовно характеру, природи, властивостей системи дозволяє зробити низку висновків щодо розуміння суті й змісту системності трудового права України. По–перше, частини відповідного правового системного цілого певним чином об'єднані і тим самим знаходяться в поєднаному стані. Причому таке поєднання має об'єктивний характер. Якщо цього не буде, то ціле у вигляді системи трудового права матиме сумативну природу або взагалі припинить своє цілеспрямоване функціонування. По–друге, складові досліджуваного системного правового цілого поєднані між собою за певними змістовними ознаками, які характеризують субстанційні особливості їх властивостей та зв'язків. Інакше об'єднання частин трудового права не матиме системної природи. По–третє, системне правове ціле у вигляді трудового права України утворює єдність в результаті структурної упорядкованості його частин, яка визначає їх функціональні залежності та взаємодію. Без цього не може бути системи та її дії. По–четверте, об'єктивне об'єднання за змістовними ознаками структурних частин в упорядковану цілісну єдність системи трудового права обумовлює наявність у останньої відносної самостійності, яке виражається у тому, що: а) її якості не зводяться до якостей системоутворюючих частин; б) вона володіє здатністю суттєво видозмінювати свої складові частини і створювати нові частини в межах своєї єдності; в) вона може виступати в якості частини або підсистеми іншої, більш об'ємної системи, рівно як в межах своєї органічної єдності розподіляється на внутрішні підсистеми (або системи іншого рівня); г) вона пов'язана з зовнішнім середовищем, відчуває його вплив на своїх «входах» та реагує відповідними реакціями через свої «виходи». Відсутність відносної самостійності позбавляє систему трудового права системного характеру. По–п'яте, структурна упорядкованість надає системному правовому цілому, представленому у вигляді трудового права певну сталість, лише в межах якої допустимі зміни властивостей її частин та їх зв'язків. Система трудового права зруйнується, якщо ці зміни вийдуть за межі мінімальних або максимальних її «порогів». По–шосте, відносна самостійність системи трудового права України обумовлює відносну автономність його функціонування, ступінь якої визначає рівень даної системи. Відсутність взагалі будь-якої автономності функціо-

нування системи трудового права позбавляє його характеру системності. Названі суттєві ознаки системності трудового права виявляють органічний зв'язок частин, які його утворюють. Цей зв'язок виражається в такій залежності системоутворюючих компонентів, підгалузей, інститутів підінститутів, правових норм, коли виключення або зміна одного з них може викликати зміну інших або навіть спричинити руйнування усього системного цілого – трудового права України. Розгляд основних характеристик системності трудового права дозволяє скласти її поняття як об'єктивного об'єднання за змістовними ознаками підгалузей, інститутів, підінститутів, норм права в структурно упорядковану цілісну єдність, що має необхідну для автономного функціонування сталість та самостійність.

Аналіз системних утворень в системі трудового права виявляє їх різний рівень: поряд з односистемними існують і багатосистемні правові утворення. Так, система норми права, покликаної регулювати трудові та тісно пов'язані з ними відносини, відносно проста, односистемна. Але вже система підінституту чи інституту трудового права об'єднує ряд простих систем, відповідних правових приписів, і тим стає багатосистемною. Ще більш комплексним є багатосистемне утворення на рівні підгалузі трудового права, бо включає в себе підсистеми різних рівнів – правові норми, підінститути та інститути. Нарешті, вершиною багатосистемності є система трудового права, що складається з низки підсистем – правових норм, підінститутів, інститутів та підгалузей. При цьому система трудового права – не просто сукупність її підсистем, а система підсистем. Тим самим складається ієрархія правових систем системи трудового права України: від фундаменту (система багаторідних правових норм) через проміжні «поверхи» (система підінститутів, інститутів, підгалузей) до його вершини (система трудового права України).

На нашу думку, перш ніж перейти до аналізу цієї цілісної правової побудови (системи трудового права) в аспекті її системності, доцільно зупинитись на двох моментах, які мають методологічне значення до дослідження трудового права у означеному аспекті. По-перше, система трудового права може бути визнана замкненою лише відносно, бо визначається соціально-економічними, політичними, ідеологічними культурами та іншими умовами і передумовами функціонування й життєдіяльності суспільства. Але справа не лише у цьому. Система трудового права має внутрішньосистемні та міжсистемні зв'язки як прямого, так і зворотного порядку; вона закріплює певні сторони економічної, політичної та соціальної систем, впливає на них за допомогою своєї загальнообов'язкової нормативно-регулюючої властивості, в певній мірі спрямовує їх рух, зміну й розвиток. Ці міжсистемні зв'язки системи трудового права детермінують і характер її внутрішньосистемних зв'язків. У зв'язку з тим, що внутрішні і зовнішні зв'язки системи трудового права можуть бути як однорідними, так і неоднорідними, виникає проблема співвідношення їх якісних характеристик з кількісними змінами. Звідси: дослідження системи трудового права передбачає аналіз усіх тих реальних умов, факторів та обставин, які з об'єктивною необхідністю породжують, визначають та детермінують її

розвиток. По-друге, основною, головною властивістю системи трудового права України є системність, інтегративність, яка, з одного боку, складає якість системи, а з іншого – поєднує її компоненти у внутрішньоорганізовану структуру. Системні, інтегративні якості системи трудового права обумовлюють методологічні підстави її дослідження. Так, окрема правова норма, відокремлена від цілісної системи трудового права, не в змозі ефективно регулювати відповідні трудові та тісно пов'язані з ними відносини. Лише в єдності, разом з іншими правовими засобами, що входять у склад системи трудового права, досягається результативне правове регулювання цих відносин. Система трудового права діє, функціонує, виконує чітко визначену роль. Функціонує не тільки система трудового права у цілому, але й кожний її компонент. При цьому функції компонентів детерміновані, похідні від функцій системи у цілому. В системі трудового права не може бути бездіяльних компонентів. «Мертвий» компонент, як правило, «зупиняє» усю систему: в результаті вона, зберігаючи просту кількість, позбавляється якості системності. Функціонуючий характер системи трудового права обумовлює ті методологічні підстави її дослідження, які зводяться до необхідності вивчення діяльності кожного компонента цієї системи. Окрім цього, дослідження повинно розкривати як взаємодію між окремими компонентами системи трудового права (внутрішній механізм взаємодії), так і взаємодію даної системи з середовищем, іншими системами (зовнішній механізм). Однотипність компонентів системи трудового права, їх інтеграція в єдиний структурно-організаційний цілісності, відносна самостійність і автономність функціонування, сталість та стабільність зовсім не означають її незмінності. Система трудового права динамічна, вона постійно розвивається в силу властивих їй внутрішніх та зовнішніх суперечностей. Звідси випливає необхідність при дослідженні системи трудового права України виявляти ці суперечності, знаходити шляхи їх вирішення.

Список літератури: 1. Чанышева Г.И., Болотина Н.Б. Трудовое право Украины. Х., 1999. 2. Рабінович П.Р. Основы загалльної теорії права та держави. К., 1994. 3. Молодцов М.В. Система советского трудового права и система законодательства о труде. М., 1985. 4. Афанасьев В.Г. Системность и общество. М., 1980. 5. Алексеев П.В., Панин А.В. Философия. Учебник. М., 1999. 6. Коновалов А.Г., Демидов А.И., Гамаюнов А.З. Системный подход и его применение в социально-историческом познании // Ленинская теория познания и современная наука. Саратов, 1970. 7. Алексеев С.С. Восхождение к праву. Поиски и решения. М., 2001. 8. Хропанюк В.Н. Теория государства и права. М., 2000. 9. Сырых В.М. Теория государства и права: Учебник. М., 2001. 10. Афанасьев В.Г. Суспільство, системність, пізнання й управління. М., 1981. 11. Клир И. Абстрактное понятие системы как методическое средство // Исследование по общей теории систем. М., 1968. 12. Явич Л.С. Общая теория права. Л., 1976. 13. Введение в теорию государственно-правовой организации социальных систем / Под общ.ред. Е.Б. Кубко. К., 1997. 14. Алексеев П.В., Панин А.В. Философия. Учебник. М., 1997. 15. Садовский В.Н. Основания общей теории систем. Логико-методологический анализ. М., 1974. 16. Холл А.Д., Фейнджин Р.Е. Определение понятия системы // Исследования по общей теории систем. М., 1992. 17. Аверьянов А.Н. Системное познание мира (методологические проблемы). М., 1985. 18. Аверьянов А.Н. Система: философская категория и реальность. М., 1976. 19. Туркин Ю.С.

Теория систем. 1 часть. Системы и обмен. М., 1995. 20. Тюхтин В.С. Системно-структурный подход и специфика философского знания // Вопросы философии. 1968. №11. 21. Воронихин А.С. О понятиях «система», «элемент», «структура». Ижевск, 1974. 22. Южанов В.Н. Система, целое, развитие /Под ред. Я.Ф. Аскина. Саратов, 1981. 23. Спиркин А.Г. Курс марксистской философии. М., 1965.

Надійшла до редколегії 11.03.03

О.М. Коротка

ПОРЯДОК ВИЗНАЧЕННЯ РОЗМІРУ ШКОДИ

Успішне здійснення реформи трудового законодавства передбачає перегляд понятійно-категоріального апарату і правового регулювання усіх інститутів і підінститутів трудового права. У зв'язку з переходом суспільства і держави до ринкової економіки особливий уваги набувають питання матеріальної відповідальності суб'єктів трудових правовідносин. Ця стаття присвячена дослідженню одного з найважливіших аспектів інституту матеріальної відповідальності за трудовим правом – порядку визначення розміру шкоди, заподіяної учасниками трудових правовідносин один одному. Автором аналізується існуючий порядок визначення розміру шкоди, визначаються недоліки нормативно-правового регулювання в цій сфері, обґрунтовуються пропозиції й висновки щодо його подальшого удосконалення.

Відповідно до ч.1 ст.135(3) розмір заподіяної підприємству, установі, організації шкоди визначається за фактичними втратами, на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням зносу згідно з установленими нормами [1, ст.375]. Отже, для визначення розміру суми, що підлягає стягненню з сторін трудового договору за завдану шкоду, необхідно встановити дійсний розмір шкоди. Саме розмір дійсної шкоди становить той критерій, за допомогою якого у подальшому з урахуванням виду відповідальності, конкретної обстановки, за якої було завдано шкоду, точно встановлюється сума, що підлягає відшкодуванню. Підставою ж для визначення прямої дійсної шкоди є дані бухгалтерського обліку. У випадку втрати, пошкодження, псування матеріальних цінностей розмір шкоди визначається за балансовою вартістю (собівартістю) матеріальних цінностей. При пошкодженні чи псуванні розмір шкоди дорівнює сумі, на яку була знижена вартість матеріальних цінностей. Розмір заподіяної шкоди щодо майна, яке було в експлуатації і на яке передбачені амортизаційні відрахунки, визначається за фактичними витратами на підставі даних бухгалтерського обліку, виходячи з балансової вартості (собівартості) матеріальних цінностей за вирахуванням фактичного зносу згідно з установленими нормами, але не нижче ніж на 50 відсотків від балансової вартості на момент встановлення такого факту з урахуванням індексів інфляції, які щомісячно визначає Міністерство статистики України, відповідно до розміру податку на додану вартість та розміру акцизного збору.

Таким чином, розмір прямої дійсної шкоди спочатку визначається в натурі, а згодом провадиться грошова оцінка вартості матеріальних цінно-